



# Solde Sur la CCN51!

La FEHAP continue la casse de la convention collective pour baisser les coûts salariaux, accompagner les restructurations pour ouvrir le secteur sanitaire, médico-social et social à la concurrence au mépris des valeurs qu'elle prétend défendre.

Le gouvernement favorise l'ouverture au privé lucratif de tout le secteur de la santé, du handicap en le fragilisant budgétairement auparavant par la diminution des budgets sociaux, éducation, santé, médico-social, chômage...

Les choix budgétaires pour gérer la crise, renflouement des banques, cadeaux au MEDEF ont aggravé les déficits publics.

Cette politique implique des restructurations, des fusions, des licenciements et la recherche de la moindre économie sur le dos des personnels :

- ☛ Peu ou pas de remplacements...
- ☛ Nombreux rappels à domicile, sur les jours de congés et dépassements d'horaires.....
- ☛ Dans plusieurs entreprises dénonciation des accords comprenant des dispositions plus favorables à la convention collective, dénonciation parfois demandée par les ARS, **les accords RTT étant leur première cible !**
- ☛ Réorganisation du travail

**Et, cerise sur le gâteau, nouvelle négociation de la convention collective.**

En 2003, le toilettage avait diminué l'évolution de carrière en pourcentage et

rallongé le temps nécessaire pour avoir le maximum d'ancienneté. Après ce «toilettage», elle coutait déjà moins chère aux employeurs et avait pour certains, commencé à introduire une individualisation des salaires, via la prime décentralisée.

Les nouvelles propositions de la FEHAP vont dans le même sens et c'est encore les salariés qui vont payer. Les reculs salariaux sont importants et en contrepartie, les gains pour les employeurs sont substantiels.

**1 - La reprise de l'ancienneté à l'embauche**, qui est de 100% pour les salariés venant des établissements FEHAP et de 75% pour les autres, **passerait à 30% de l'expérience professionnelle.**

Compte tenu, des licenciements et des restructurations, cette mesure peut sembler avoir peu d'impact financier. C'est faux, car dans les années à venir, il y aura de nombreux départs en retraite, et certains seront quand même remplacés...Et l'économie sera faite sur les nouveaux embauchés.

**2 - L'arnaque la plus importante porte sur le déroulement de carrière (sur l'ancienneté) :**

- Aujourd'hui : 1% du coefficient de référence par an, jusqu'à 30% maximum...
- Projet de la FEHAP : 3% tous les 3 ans, à compter de la 4<sup>ème</sup> année et jusqu'à la 31<sup>ème</sup> année.

Ensuite entre la 32<sup>ème</sup> et la 41<sup>ème</sup> année, 6% supplémentaires sont gracieusement accordés par la FEHAP jusqu'à la fin de la carrière.

Mais, comme de moins en moins de salariés feront toute leur carrière dans le même établissement et avec la reprise de l'ancienneté à l'embauche de 30% de l'expérience professionnelle, il sera difficile d'arriver à 36% de prime d'ancienneté en fin de carrière !

Pour chiffrer, la perte de salaire par métier sur les 31<sup>ème</sup> premières années de carrière, Sud santé sociaux a élaboré et tient à disposition des personnels des fiches techniques, comparant pour chaque métier et sur une carrière de 41 ans, l'évolution de la prime d'ancienneté versée aujourd'hui et le montant de cette prime « version projet employeur ».

Ces calculs font apparaître pour tous les salariés une perte de salaire **sur 30 ans** et un gain aléatoire sur le restant de la carrière, qui concernera très peu de personne !

### **Les grands gagnants sont les employeurs FEHAP**

En effet, à cette masse de salaire brut, qui passe de la poche des salariés à celle des employeurs, il faut ajouter pour ces derniers d'autres gains non négligeables, à savoir :

- Qu'ils ne paieront plus, sur ces sommes perdues pour les salariés, les cotisations sociales dites « patronales » et les taxes sur salaires qui s'élèvent environ, au total, à 55% du salaire brut.
- Qu'ils gagneront sur le montant de la prime décentralisée de 5%, puisqu'elle diminuera en même temps que la masse salariale.

### **3 - Les employeurs FEHAP s'attaquent également, à la règle de calcul du nouveau salaire, dans la cadre de la promotion professionnelle.**

La règle très intéressante, mise en place, lors de la révision de la CC51 en 2003, s'écroule :

- Actuellement, le salarié promu change de coefficient de métier, tout en gardant l'intégralité de son ancienneté calculé sur son nouveau coefficient.
- Dans son projet, la FEHAP propose, seulement, une obligation d'augmentation de salaire de 10% minimum, et la prime d'ancienneté repart à 0%, dans le nouveau métier.

Ces salariés là, non plus, n'arriveront jamais en fin de carrière avec une prime d'ancienneté maximum de 36%...

Ce sera un frein important à la promotion professionnelle...

### **4 - La FEHAP rogne aussi :**

- Sur les indemnités de licenciement, elle veut un retour au code du travail...
- Sur les indemnités de départ à la retraite, la FEHAP applique la même logique que pour la prime d'ancienneté, elle étale le niveau de l'indemnité sur 40 ans :
  - ½ mois de salaire de 10 ans à 14 ans d'ancienneté
  - 1 mois et demi de 15 à 19 ans d'ancienneté
  - 2 mois de 20 à 24 ans d'ancienneté
  - 4 mois de 25 à 29 ans d'ancienneté
  - 5 mois de 30 à 34 ans d'ancienneté
  - 6 mois de 35 à 39 ans d'ancienneté
  - 7 mois de 40 ans et plus d'ancienneté

**Aujourd'hui, c'est 6 mois pour 25 ans !**

**5 - Elle supprimerait également la récupération des jours fériés** coïncidant avec un jour de repos.

**6 - Autre point clé du projet employeur, l'individualisation des salaires.**

La FEHAP revient sur son vieux rêve, partagé d'ailleurs par les autres employeurs de la branche, CCN66, CLCC notamment, à savoir :

- Payer les salariés en fonction de leur « mérite », de leur poste de travail et surtout de leur bonne volonté à s'investir sur toutes les propositions institutionnelles, même si à terme, elles mettent en danger leur propre métier, leur propre poste.

**Les « bons élèves » pourront percevoir jusqu'à 90 points de complément de salaire !**

Jolie carotte pour acheter les salariés, et les opposer les uns aux autres !

Quand il n'y a plus de références communes sur les salaires.... C'est la paix sociale assurée pour les employeurs !

La CFDT est d'accord avec ce système. Elle n'a pas tiré les leçons des CLCC. Elle propose que ce système s'installe par le biais

d'accord négocié au niveau de chaque entreprise.

Merci pour la casse du cadre national de la convention !

**En conclusion, la FEHAP veut aller vite et frapper fort. Elle veut que son projet soit appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 2012...**

Mais, consciente de l'opposition de certaines organisations syndicales et des salariés, elle fait chantage à la dénonciation.

Face à cette attitude, il est incompréhensible, que des organisations continuent à « négocier » et à faire des propositions, comme la CFDT qui affiche, « ... *qu'il faut aller jusqu'au bout des négociations, en préservant le dialogue social.....* » !

**Mais de quel dialogue social parle-t-elle !  
Qu'avons-nous à perdre ?  
Que nous reste-il ?  
au dessus du code du travail ?**

Face à ce projet inique, une seule réponse :

## **LA MOBILISATION**

Deux dates à noter, plus celles des AG régionale FEHAP :

### **Le Mardi 8 mars 2011**

Date de la prochaine commission nationale paritaire FEHAP.

**Des mobilisations dans les régions, devant les chambres régionales FEHAP peuvent être organisées...**

### **En région**

Des initiatives s'imposent également, **lors des assemblées régionales FEHAP qui se tiendront tout au long du mois de février** (dates et lieu à prendre sur le site de la FEHAP)

### **Le Mercredi 30 Mars 2011**

Date de l'Assemblée générale nationale des employeurs FEHAP à Paris, qui doit décider de la poursuite des négociations ou acter la dénonciation !

**Sud santé sociaux appelle tous les salariés, de la CCN51 et de la branche BASS, à se mobiliser massivement à Paris, devant cette Assemblée Générale et prendra contact avec les autres organisations syndicales pour faire un appel commun**

## **Seule une mobilisation d'ampleur fera reculer la FEHAP**

Ces mobilisations doivent aussi, avoir pour objectif d'interpeller les ARS, qui sont tout aussi responsables de la dégradation des conditions de travail et de la qualité de l'accueil et de la prise en charge des usagers, résidents, patients, parturientes..., des établissements du secteur privé non lucratif !

**Ça suffit !  
C'est aux salariés de décider  
Pas de négociation sans information !  
Pas de signature sans consultation !**

## La FEHAP c'est

### 1590 institutions gestionnaires de 3421 établissements

- ⇒ 863 Etablissements d'hébergement pour personnes âgées
- ⇒ 670 Etablissements et services pour adultes handicapés
- ⇒ 390 Etablissements et services pour enfants handicapés
- ⇒ 312 Services de soins infirmiers à domicile
- ⇒ 209 Centres de soins de suite et de réadaptation – SRR
- ⇒ 187 Etablissements d'accueil de jeunes enfants
- ⇒ 146 Etablissements pour adultes en difficulté
- ⇒ 127 Etablissements d'hospitalisation MCO (médecine, chirurgie, obstétrique)
- ⇒ 116 Etablissements psychiatrique
- ⇒ 100 Etablissements et services de l'aide sociale à l'enfance
- ⇒ 69 Etablissements de formation et divers
- ⇒ 67 Autres établissements sanitaires divers
- ⇒ 50 Services d'hospitalisations à domicile – HAD
- ⇒ 42 Etablissements de dialyse
- ⇒ 38 Services sociaux en faveur des personnes âgées – CLICS
- ⇒ 31 Unités de soins de longue durée – USLD
- ⇒ 4 autres établissements pour personnes âgées

### ... Et 200 000 salariés concernés par le projet des employeurs FEHAP

Sud santé sociaux a élaboré des fiches techniques pour chaque métier référencé dans la CCN51 par un coefficient de référence, afin de comparer la prime d'ancienneté versée aujourd'hui aux salariés à celle proposée dans le projet employeur FEHAP. Elles sont à votre disposition, auprès des délégués syndicaux et élus SUD santé sociaux.

#### Pertes pour les salariés :

Ces fiches démontrent que les salariés non cadre, ayant une d'ancienneté inférieure à 30 ans, perdent entre 485 € et 822 € tous les 3 ans, en fonction de leur coefficient. Cette perte se renouvelle dix fois jusqu'à la 31<sup>ème</sup> année d'ancienneté. Le gain au-delà de 30 ans est très aléatoire et concerne peu de salariés.

Sur 30 ans, ces salariés auront perdu entre 4850 € et 8220 €, hors prime décentralisée. Car, bien évidemment, celle-ci diminuera en même temps que la masse des salaires qui ne sera plus versée aux salariés...

#### Gains pour les employeurs :

##### Exemples :

- ⇒ Sur **100 postes d'Aides-soignants, A.P ou AMP** (coeff 351), un employeur fera une économie de 55 636 € brut, **tous les 3 ans**, auquel s'ajoute 55% de cotisations salariales, (dite part patronale), qu'il n'aura plus à payer sur cette somme, soit un total de **86 236€** environ, hors prime décentralisée.
- ⇒ Sur **100 d'agents logistiques Niveau 1** (coeff 306 ou 291+15) c'est un gain de **75 175 €**
- ⇒ Sur **100 postes infirmiers** (coeff 477), c'est un gain de **117 180 €**
- ⇒ Sur **100 postes de moniteur éducateur** (coeff 378+30) c'est un gain de **100 285 €**
- ⇒ Sur **100 postes d'éducateur, Assistant-social...** (coeff 479) c'est un gain de **117 645 €**
- ⇒ Sur **10 postes de Manipulateur-radio, Kiné, orthopédiste...** (coeff 487) c'est un gain de **11 966 €**

**Même chose, pour nos collègues secrétaires médicales et administratives et l'ensemble des salariés... Les cadres sont pénalisés de la même façon sur la prime d'ancienneté, mais aussi sur leur majoration spécifique (1% du salaire de base, par an, pendant 20 ans)...**

**Faites les comptes, sur 3 ans, sur 30 ans..., dans votre établissement !**

**Et, bonne année 2011 quand même !**

